

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT YAMAHA MUSICAL PRODUCTS INDONESIA**

Skripsi
Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

M HABIBUR ROHMAN E.P

22001081465



UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MALANG
2024

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of work placement and work discipline on employee performance with motivation as an intervening variable at PT Yamaha Musical Products Indonesia. The population in this study were production employees in the surface treatment section at PT. Yamaha musical products Indonesia (YMPI). The data collection method in this research used a questionnaire with a sample size determined using the Slovin formula and the results obtained were 84 respondents. Data testing techniques used in this research include validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, t test, coefficient of determination test (R^2) and Path Analysis test (Path Test). The research results show that work placement and work discipline influence work motivation. Work placement, work discipline and motivation influence employee performance. Work placement and work discipline influence employee performance through work motivation.

Keywords: Job placement, work discipline, employee motivation and performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh penempatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT Yamaha Musical Products Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan produksi bagian surface treatment di PT. Yamaha musical products Indonesia (YMPI). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan didapatkan hasil sebanyak 84 responden. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji t, uji koefisien determinasi (R^2) dan uji Analisis Jalur (Uji Path). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penempatan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Penempatan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penempatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Kata Kunci: Penempatan kerja, Disiplin kerja, Motivasi, Kinerja karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu tujuan utama perusahaan ialah untuk mendapatkan keuntungan (*profit oriented*). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan tersebut. Pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan menjadikan perlunya suatu manajemen sumber daya manusia yang baik bagi setiap karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas di perusahaan tersebut. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan sumber daya manusia yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Sumber daya manusia yaitu karyawan merupakan asset yang memiliki peranan penting sebagai subjek pelaksana dari segala kegiatan perusahaan namun untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tidak mudah (Nabila dan Egista, 2022). Setiap perusahaan tentunya selalu berusaha meningkatkan kinerja

karyawan demi tercapainya tujuan dari perusahaan. Perusahaan melakukan banyak cara untuk meningkatkan kinerja karyawan termasuk dari segi Penempatan Kerja, disiplin kerja serta motivasi yang diberikan pada karyawan. Sumber daya manusia yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan kontribusi yang cukup besar dalam usaha mencapai sasaran perusahaan, agar dapat menciptakan karyawan yang produktif, berdedikasi tinggi, serta dapat bertanggung jawab (Marayasa *et al.*, 2021). Perusahaan perlu memperhatikan karyawan mereka agar kinerja mereka baik dan dapat berkontribusi dengan baik pada perusahaan.

Kinerja pegawai sangat penting untuk diperhatikan pada seluruh jenis bidang di perusahaan maupun institusi, demikian pula pada PT Yamaha Musical Products Indonesia. Karena dengan kurang berkembangnya penempatan kerja, disiplin kerja serta motivasi karyawan hal tersebut akan berakibat pada kinerja pegawai dalam bekerja dan perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya.

Untuk meningkatkan kualitas karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan mampu memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan, sedangkan apabila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan (Mangkunegara, 2019). Perusahaan perlu memperhatikan karyawan agar dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan juga menentukan terciptanya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah perusahaan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2019), adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Sulistiyani (2016), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Hasibuan (2017) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya

yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, dan kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019). Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh kinerja kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas (Zainal *et al.*, 2019), karena sebuah kualitas menjadi Loyalitas dan membuat seseorang melahirkan komitmen (Pratiwi, 2021).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah penempatan karyawan pada perusahaan (Ardana *et al.*, 2012). Penempatan karyawan menjadi titik awal berjalannya suatu perusahaan. Penempatan karyawan yang tepat pada tempat yang tepat bukan saja menjadi keinginan perusahaan tetapi juga keinginan para karyawan. Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal, perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Sumber daya manusia merupakan modal dasar pembangunan dan relatif lebih penting bagi organisasi, karena hampir seluruh kegiatan operasional organisasi dilakukan oleh manusia (Rampiandy 2019).

Menurut Hariadnja (2002) penempatan adalah suatu proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan dan penurunan jabatan atau bahkan penarikan pegawai dari luar organisasi. Penempatan pegawai diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi organisasi di

sampling merupakan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan organisasi (Elmi, 2018). Secara teoritis, seperti yang disampaikan oleh Rivai (2019) bahwa penempatan pegawai dalam organisasi harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi atau latar belakang pendidikan pegawai dengan kualifikasi pekerjaan yang akan emban. Penempatan pegawai yang salah atau tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai dapat membuat pegawai tersebut tidak dapat bekerja dengan maksimal atau dengan baik sehingga apa yang menjadi tujuan instansi tidak akan berjalan secara efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan (2017), penempatan harus berdasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip *The right man on the right place and the right man behind the job*. Penempatan karyawan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan, pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan tersebut. Menurut penelitian Susanto dan Pramono (2020) dan penelitian Paa (2020) menunjukkan hasil bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Wicaksono *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa penempatan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain penempatan karyawan, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan. Disiplin Kerja adalah kesadaran seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan (Hasibuan, 2017). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja

yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/ instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moril kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Keberhasilan suatu kantor juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kinerja kantor yang mana hal itu dapat dicapai tergantung pada kinerja pegawai. Pentingnya sikap disiplin kerja ini agar kinerja dari masing-masing pegawai dapat meningkat. Disiplin kerja akan memelihara sikap mental dan watak pegawai untuk semakin menyadari atau memahami tugas dan tanggung jawab yang ada didalam perusahaan. Disiplin kerja suatu perusahaan sangat dibutuhkan karna hal ini berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan perusahaan.

Menurut (Rivai, 2019), disiplin kerja adalah salah satu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja sebagai fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin pegawai suatu perusahaan itu maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Disiplin yang baik dari pegawai juga akan menunjukkan bahwa organisasi dapat memelihara serta menjaga loyalitas dan kualitas pegawainya, dari disiplin juga dapat di ketahui nilai kualitas kerja dari para pegawainya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Susanto dan Pramono (2020) dan penelitian Fadillah dan Nasution (2022), disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan dan semakin besar motivasi yang diberikan maka semakin

tinggi produktivitas kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap karyawan di perusahaan secara keseluruhan. Berbeda dengan hasil penelitian Muna dan Isnawati (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Mangkunegara (2019) motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Adanya motivasi yang tinggi dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Karyawan yang senang dengan pekerjaannya akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin. Terpenuhinya kebutuhan karyawan akan membuat karyawan merasa menikmati pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Susanto dan Pramono (2020) dengan judul pengaruh penempatan kerja, motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai didapatkan hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan yang artinya dengan meningkatnya motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Fadillah dan Nasution (2022) motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penempatan dan disiplin kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi juga mempengaruhi motivasi. Ketika manajemen perusahaan tidak melakukan penempatan yang baik bagi karyawan, maka motivasi kerja karyawan akan mengalami penurunan. Apabila motivasi kerja karyawan menurun akan dapat mengakibatkan penurunan tingkat kinerja karyawan sehingga akan menurunkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian selayaknya pihak manajemen perusahaan harus dapat lebih teliti dalam melakukan penempatan karyawan yang disesuaikan dengan kemampuan, keahlian, dan pengalaman karyawan. Sehingga program

penempatan karyawan yang terdiri dari promosi, transfer, dan demosi akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ayuningtyas *et al.*, (2021) menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi, hal ini berarti bahwa dengan semakin efektif penempatan maka dapat meningkatkan motivasi kerja.

Motivasi juga dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan, dengan meningkatkan disiplin kerja maka motivasi kerja karyawan mengalami peningkatan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi parakaryawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjaminterpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehinggadiperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akanmenambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Arifah *et al.*, (2020) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi, disiplin kerja yang tinggi mampu meningkatkan motivasi kerja begitu juga sebaliknya.

Dalam penelitian ini Motivasi digunakan sebagai variable intervening. Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Karyawan yang ditempatkan di posisi yang sesuai dengan keahliannya akan menciptakan tingginya motivasi karyawan dan membuat kinerjanya dalam bekerja meningkat juga. Penempatan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dan juga akan mempengaruhi kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa ketika manajemen perusahaan tidak melakukan penempatan yang baik bagi

karyawan, maka motivasi kerja karyawan akan mengalami penurunan sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saleh *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan.

Suatu perusahaan selain membutuhkan karyawan dengan disiplin kerja yang baik, juga membutuhkan motivasi kerja karyawan yang baik. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang baik karena kedisiplinan kerjanya, maka sangat baik dan akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik. Berdasarkan hasil penelitian Arifah *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti secara signifikan memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pemberian motivasi kepada karyawan dilakukan demi kemajuan dan tujuan keberhasilan suatu perusahaan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah penggunaan penempatan dan disiplin kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan penambahan variabel *intervening* berupa motivasi kerja. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah tempat peneliti bekerja yaitu PT Yamaha Musical Products Indonesia (PT YMPI) yang berada di kabupaten Pasuruan. PT. Yamaha Musical Products Indonesia adalah satu diantara perusahaan PMA (Penanaman Modal Asing) di Kawasan Industri PIER yang terletak di Kab. Pasuruan, Jawa Timur. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang memiliki status Kawasan Berikat dan satu diantaranya anak perusahaan Yamaha Cooperation Japan yang berada di Indonesia. Perusahaan ini memproduksi alat musik tiup seperti saxophone, pianica, recorder,

flute, clarinet dan venova. Sebagian besar produknya di ekspor dan sebagian kecil dijual ke dalam negeri.

PT Yamaha Musical Products Indonesia merupakan salah satu perusahaan besar dengan jumlah karyawan yang besar, sehingga harus bisa mengoordinasikan organisasi sebaik yang diharapkan dan fokus pada peningkatan organisasi yang layak serta terkoordinasi dengan bertumpu pada peranan SDM yang ada pada perusahaan. Penempatan karyawan sesuai dengan kebutuhan, pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra-survei 30 karyawan PT Yamaha Musical Products Indonesia menunjukkan bahwa adanya penempatan kerja yang tidak tepat dengan 3 total skor tertinggi yaitu 56.7% karyawan yang merasa posisinya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Skor tertinggi kedua yaitu sebesar 46.7% yang menyatakan bahwa penempatan karyawan di perusahaan tidak sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan. Dan 36.7% karyawan merasa bahwa pengalaman yang dimiliki sebelumnya tidak dapat digunakan secara optimal pada tugas pekerjaan saat ini. Jadi diketahui terdapat masalah pada latar belakang pendidikan serta pengalaman kerja yang dimiliki sebelumnya yang tidak sesuai dengan penempatan kerja saat ini.

Berdasarkan hasil pra-survei 30 karyawan PT Yamaha Musical Products Indonesia menunjukkan bahwa sebanyak 40% karyawan sering terlambat atau tidak datang tepat waktu untuk bekerja. Selain itu, karyawan sering tidak masuk karena berbagai alasan, berdasarkan hasil pra-survei diketahui bahwa 53.4% karyawan pernah absen atau cuti secara mendadak dengan berbagai alasan seperti sakit, keperluan keluarga ataupun keadaan darurat.. Jadi dapat diketahui adanya permasalahan kedisiplinan kerja pada indikator kehadiran yaitu karyawan yang tidak datang tepat waktu dan karyawan yang absen ataupun cuti secara mendadak.

Fenomena lainnya yaitu terkait penelitian ini yaitu kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja, sehingga menghiraukan atau tidak serius dalam menanggapi sanksi yang diberikan perusahaan. Karyawan baru dan karyawan rekontrak banyak sering tidak menaati absensi kerja sehingga berpengaruh terhadap kontrak kerjanya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan terutama pada karyawan di PT Yamaha Musical Products Indonesia (PT YMPI), dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel *Intervening* pada PT Yamaha Musical Products Indonesia (PT YMPI).”**

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan ?
3. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
6. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* ?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap motivasi kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja.
3. Untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.
7. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

a. Bagi Praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen PT Yamaha Musical Products Indonesia.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang masalah yang akan diteliti, sehingga dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas dan kesesuaian antara fakta dan teori yang ada. Dan sebagai syarat bagi peneliti menempuh strata satu (S1).

c. Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menjadi bahan referensi yang berkaitan dengan pengaruh penempatan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* terhadap kinerja karyawan

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari pengolahan data, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi pada PT Yamaha Musical Products Indonesia.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi pada PT Yamaha Musical Products Indonesia.
3. Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Yamaha Musical Products Indonesia.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Yamaha Musical Products Indonesia.
5. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Yamaha Musical Products Indonesia.
6. Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada PT Yamaha Musical Products Indonesia.
7. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada PT Yamaha Musical Products Indonesia.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi praktisi, agar dapat mempertahankan dan menjaga kinerja karyawan PT Yamaha Musical Products Indonesia (PT YMPI) maka perusahaan harus memperhatikan agar penempatan karyawan yang sesuai, disiplin kerja karyawan yang tinggi serta motivasi kerja para karyawan yang tinggi. Penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam langkah-langkah meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan menambahkan variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja dan kesejahteraan. Serta dapat menggunakan sampel yang lebih luas agar dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Afrilia, M. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. *Jurnal Manajemen, Hukum dan Sosial (JMHS)*, 1 (1).
- Ardana., Komang. I., Mujiati., dan Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arifah, M., Safrizal, H. B. A., dan Fathor, A. S. 2020. Disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja perawat melalui motivasi sebagai variabel *intervening*. *Management and Business Review*, 4(2).
- Ayuningtyas, D. V., Survival., dan Hastuti, T. 2021. Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja yang Dimediasi Komitmen Organisasi. *The 2nd Widyagama National Conference on Economics and Business (WNCEB 2021)*.
- Bechtryanto, I. 2020. Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pertamina Hulu Energi Oses (Offshore South East Sumatera). *Thesis*. Universitas Islam Malang.
- Belarmino, D. 2013. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi. Perawat terhadap Kinerja Perawat di Hospital Nacional Guido Valadares Timor Leste*. Tesis Manajemen. Bandung: Universitas Padjajaran.
- Bernardin, H. John and Joice E. A. Russel. 1993. *Human Resource Management*. Jakarta: PT. Dadi Kayani Abadi Jakarta.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Elmi, F. 2018. *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fadillah, A. Z., dan Nasution J. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Upt. Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang Medan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2 (12).
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hardono, I., Nasrul, H. W., & Hartati, Y. (2019). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*, 8(1).
- Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grafindo.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
- Indrasari, M. 2017. *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. Indomedia pustaka.

- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1).
- Kasmir. 2011. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasyifillah, M. H. 2023. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT USAHA YEKAPEPE SURABAYA. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 12 (7).
- Kusuma, Y. W. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5, (2).
- Mahmudi, 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta. Penerbit UUP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A.A.A. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedua*. Bandung: PT. Remaja Rosda karya Offside.
- Marayasa, I. N., Sugiarti, E., dan Septiowati, R. 2021. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional.
- Muna, N., dan Isnowati, S. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5 (2).
- Munawaroh, I. (2019). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1).
- Nabilah, P., dan Egista. R. J. 2022. Analisis sistem pengembangan sumber daya manusia pada kinerja karyawan di ninja expres. *Nautical : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1 (3).
- Paaais, M. 2020. Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis*, 1 (2).
- Pratiwi, A. 2021. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Loyalitas Konsumen Dengan Kepuasan Konsumen Sebagai Variabel Intervening Pada JNE Express Cabang Kota Medan*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan.
- Priansa, D. 2017. *Manajemen Pelayanan Prima*. Bandung: Alfabeta
- Rampiandy, E. 2019. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Djambi Waras. *Skripsi*. Universitas Batanghari Jambi.
- Rivai, V. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan ke lima)*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. 2008. *Organizational Behavior Edisi 12*. Salemba Empat. Jakarta.
- Siagian, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Sidanti, heni. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, (9). 1.
- Silalahi, U. 2009. *Metode penelitian sosial*. Bandung. Penerbit: Pt Rafika aditama

- Sinambela, L. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulistiyani. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supriyanto, A. S., dan Maharani, V. 2013. *Metode penelitian manajemen sumber daya manusia*. Malang: UIN- Maliki Press
- Susanto, Y., dan Pramono, S. 2020. Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 18 (3).
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*. Jakarta. Kencana Prenadamedia Group.
- Wahyudi, B. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Sulita.
- Wicaksono, S. E., Sunaryo, H., dan Rahmawati. 2022. Pengaruh Penempatan Kerja Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Yamaha Musical Products Indonesia. *e – Jurnal Riset Manajemen*, 12 (1).
- Winardi. 2018. *Manajemen Perubahan*. Jakarta. Kencana.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Worang, A., & Runtuwene, R. F. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 8(2).
- Yuniarsih, T., dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.